



Agenzia nazionale per le nuove tecnologie,  
l'energia e lo sviluppo economico sostenibile

# **Piano della performance 2021-2023**

## **Allegato 4 Obiettivi Individuali**

**Marzo 2021**

## Sommario

Obiettivi Individuali del Direttore DUEE.....	3
Obiettivi Individuali del Direttore FSN.....	4
Obiettivi Individuali del Direttore SSPT.....	5
Obiettivi Individuali del Direttore TERIN.....	6
Obiettivi Individuali del Responsabile IRP.....	7
Obiettivi Individuali del Responsabile UTA.....	8
Obiettivi Individuali del Responsabile STAV.....	9
Obiettivi Individuali del Direttore ISV.....	10
Obiettivi Individuali del Direttore AMC.....	11
Obiettivi Individuali del Direttore ISER.....	12
Obiettivi Individuali del Direttore LEGALT.....	13
Obiettivi Individuali del Direttore PER.....	14
Obiettivi Individuali del Responsabile REL.....	15
Obiettivi Individuali del Responsabile UVER.....	16

### Obiettivi Individuali del Direttore DUEE

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
					Valore	Descrizione della baseline		
<b>OI.DUEE.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore 2020	100	100
<b>OI.DUEE.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1) (*). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura DUEE è: 42%	Atti ufficiali di designazione (**)	%	45	(Baseline <sub>2020</sub> -2022+Valore conseguito <sub>2020</sub> )/2	45	45
<b>OI.DUEE.03</b> - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	40	3.1 – Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI
		3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all'interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

(\*) Si segnala che nel 2020 le posizioni in Struttura (escludendo Direttore capi Divisione) ricoperte da donne rappresentano il 25% contro l'8% del 2019

(\*\*) Alcuni incarichi sono stati attribuiti in tempi molto precedenti, dunque, pur potendo dimostrare la validità degli incarichi non si hanno tutti gli atti di nomina. Si provvederà, laddove non rinvenuti, a rinnovare le nomine con nuovi atti.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

### Obiettivi Individuali del Direttore FSN

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
					Valore	Descrizione della baseline		
<b>OI.FSN.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore da raggiungere in base al PTPCT	100	100
<b>OI.FSN.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura FSN è: 37%	Atti ufficiali di designazione	%	10	Valore conseguito al 31-12-2020	6	10
<b>OI.FSN.03</b> - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	40	3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI
		3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all'interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

### Obiettivi Individuali del Direttore SSPT

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
					Valore	Descrizione della baseline		
<b>OI.SSPT.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore al 31-12-2021	100	100
<b>OI.SSPT.02</b> - Promuovere le pari opportunità all'interno della struttura	30	2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura SSPT è: 48%	Atti ufficiali di designazione	%	50	90% del valore previsto per il 31-12-2021	52	55
<b>OI.SSPT.03</b> – Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	40	3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)		NO	SI
		3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all'interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

### Obiettivi Individuali del Direttore TERIN

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
					Valore	Descrizione della baseline		
<b>OI.TERIN.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore 2019	100	100
<b>OI.TERIN.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di DTE è pari al 28,26%	Atti ufficiali di designazione	%	44,72	Media valore 2019 e valore target 2020	45,6	45,6
<b>OI.TERIN.03</b> - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	40	3.1 – Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI
		3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all'interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

### Obiettivi Individuali del Responsabile IRP

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
					Valore	Descrizione della baseline		
<b>OI.IRP.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore 2020	100	100
<b>OI.IRP.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	2.2 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura IRP è: 35%	Atti ufficiali di designazione	%	35	Valore 2020	35	40
<b>OI.IRP.03</b> - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	40	3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI
		3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all'interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

### Obiettivi Individuali del Responsabile UTA

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
					Valore	Descrizione della baseline		
<b>OI.UTA.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	98	Valore 2020	98	100
<b>OI.UTA.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura UTA è: 41%	Atti ufficiali di designazione	%	50	Valore 2020	50	50
<b>OI.UTA.03</b> - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	40	3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI
		3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all'interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.



### Obiettivi Individuali del Responsabile STAV

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
					Valore	Descrizione della baseline		
<b>OI.STAV.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore 2020	100	100
<b>OI.STAV.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura STAV è, al 31-12-2020: 62%	Atti ufficiali di designazione	%	60	Valore 2020	60	60
<b>OI.STAV.03</b> - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	40	3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI
		3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all'interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

### Obiettivi Individuali del Direttore ISV

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
					Valore	Descrizione della baseline		
<b>OI.ISV.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore 2020	100	100
<b>OI.ISV.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura ISV è: 67%	Atti ufficiali di designazione	%	67	Valore 2020	67	67
<b>OI.ISV.03</b> - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	40	3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI
		3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all'interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

### Obiettivi Individuali del Direttore AMC

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
					Valore	Descrizione della baseline		
<b>OI.AMC.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT" Ci si riferisce ai seguenti adempimenti: 1) Indicatore Tempestività Annuale 2020 2) Indicatore Tempestività I trim 2021 3) Indicatore Tempestività II trim 2021 4) Indicatore Tempestività III trim 2021 5) Monitoraggio tempi procedurali II sem 2020 6) Monitoraggio tempi procedurali I sem 2021 7) Pubblicazione Consuntivo 2020 8) Pubblicazione Bilancio di Previsione 2021 9) Pubblicazione Assestamento di bilancio 2021	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore 2020	100 (5/5)	100 (9/9)
<b>OI.AMC.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di AMC è pari al 61% (1) (38 su 62 organico al 31.12.2020)	Documentazione interna	%	57	Media tra target 2020 (perché nuovo indicatore) e valore conseguito nel 2020	60	60
<b>OI.AMC.03</b> - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	40	3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI
		3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all'interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

### Obiettivi Individuali del Direttore ISER

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
					Valore	Descrizione della baseline		
<b>OI.ISER.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore 2020	100	100
<b>OI.ISER.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di ISER è pari al 38%	Atti ufficiali di designazione	%	n.a. (Nota 1)	-	n.a. (Nota 1)	n.a. (Nota 1)
<b>OI.ISER.03</b> - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	40	3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI
		3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all'interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Nell'indicatore sono considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati. Nel caso di ISER nessuna posizione è stata assegnata dal Direttore, ne' si prevede lo sarà nel corso del 2021. L'indicatore, pertanto, non risulta applicabile.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

### Obiettivi Individuali del Direttore LEGALT

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
					Valore	Descrizione della baseline		
<b>OI.LEGALT.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore 2020	100	100
<b>OI.LEGALT.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di LEGALT è pari al 60%	WIDE	%	50	Valore 2019	50	50
<b>OI.LEGALT.03</b> – Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	40	3.1 – Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)		NO	SI
		3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all'interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

### Obiettivi Individuali del Direttore PER

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
					Valore	Descrizione della baseline		
<b>OI.PER.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore conseguito al 2020	100	100
<b>OI.PER.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura PER è pari al 73%	Atti di designazione ufficiali	%	70	Valore conseguito al 2020	70	70
<b>OI.PER.03</b> - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	40	3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI
		3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all'interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

### Obiettivi Individuali del Responsabile REL

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
					Valore	Descrizione della baseline		
<b>OI.REL.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore 2020	100	100
<b>OI.REL.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di REL è pari al 55,5%	Atti ufficiali di designazione	%	100	Valore 2020	100	100
<b>OI.REL.03</b> – Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	40	3.1 – Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI
		3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all'interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

### Obiettivi Individuali del Responsabile UVER

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
					Valore	Descrizione della baseline		
<b>OI.UVER.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore 2019	100	100
<b>OI.UVER.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura UVER è: 73%	Atti ufficiali di designazione	%	60	Valore 2019	50	50
<b>OI.UVER.03</b> - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	40	3.1 – Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI
		3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all'interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.